

# 高校附属医院“智慧党建”建设路径研究

陈梦群

(南昌大学第二附属医院 江西 南昌 330000)

**摘要** 医药卫生事业关系亿万人民的健康,关系千家万户的幸福。当前医药卫生体制改革进入深水区,对医院党建工作提出了更高层次的要求。以人工智能、大数据、云计算为代表的新一代信息技术的发展为“智慧党建”研究提供了巨大发展机遇。本文总结了当前高校附属医院党建工作现状与问题,分析了新一代信息技术维医院党建工作带来的发展机遇,并以“智慧党建”的实践应用案例为切入点,对高校附属医院“智慧党建”建设路径提出意见建议。

**关键词** 高校附属医院;智慧党建;实践

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.383

高校附属医院是医药卫生事业和高等医学教育的重要组成部分。新一代信息技术的发展已经成为推动生产力向前发展的不竭动力,能够不断赋能党建工作,为高校附属医院党建工作的开展带来新的挑战和机遇。习近平总书记指出“要紧扣机关党建时代特点和党员思想行为特征开展工作,积极探索有利于破解难题的新途径新办法,积极探索信息化条件下开展工作的新载体新路子。”“智慧党建”对于高校附属医院而言,是一项全新却不可回避的重要领域。探索高校附属医院“智慧党建”工作开展路径,开创党建工作新局面具有重要价值意义。

## 一、高校附属医院党建工作现状及问题

(一) 高校附属医院党建工作存在重医院业务、轻党建工作的现象

当前高校附属医院作为医疗卫生事业与高校医学教学的重要组成部分,不仅承担了大量的医疗、救治等基础工作,还要承担起沉重的医学教学、医学科研等高校教育工作,高校附属医院责任巨大。但这些重任并不是目前高校附属医院重医院业务、轻党建工作的根源,首先高校附属医院理念上缺乏对党建工作的重视,党建工作专业性不足、经费支持力度不够等都进一步限制了高校党建工作的开展;其次一些高校附属医院的党建工作与医院业务工作脱节,与人民群众的实际需求脱节,未能将党建工作纳入部门整体工作来管理,导致部分高校附属医院党建工作停滞不前。

(二) 高校附属医院存在忽视党建及师生的意识形态建设工作的现象

党建工作实质上是做人的工作。高校附属医院的双重性质也就决定了医院人员同时兼具保护人民群众身体健康与教书育人的双重责任。部分高校附属医院在开展工作的过程中忽视了党建工作的重要性,缺乏对医院人员及学生的思想政治教育工作的意识,意识形态工作较为滞后,影响高校附属医院党建工作大局的开展。

## 二、新一代信息技术为高校附属医院党建工作带来的价值

(一) 有利于落实从严治党要求

十九大以来,“坚定不移全面从严治党”成为党要管党的重要指南,为新时代党建工作提供了具体指导。以人工智能、大数据、云计算为代表的新一代信息技术的发展为智慧党建的开展铺平了道路。例如高校附属医院党支部可以以信息云管理为手段,加以科学、规范和高校管理各个党支部,提升工作效率,优化党建工作实效。

(二) 有利于优化思想教育主阵地建设

思想政治工作要抢占思想高地,因此强化网络宣传、占领网络舆论阵地是高校附属医院党建工作的重点。信息技术的发展为随时随地开展党建教育提供了实现的可能。以党员微平台的建设情况为例,党员可以利用学习强国软件、微信小程序等移动端,根据各自的实际需求和实际时间自主进行学习进度的安排,主动进行学习,提升学习的时效性与积极性。

## 三、高校附属医院“智慧党建”建设路径

(一) 加强顶层设计,建设线上线下相结合的“智慧党建”平台



图1: 智慧党建平台功能平面图<sup>①</sup>

传统的医院党建工作经验不能完全否定,建设“智慧党建”平台应坚持循序渐进,坚持线上与线下想相结合的方式,搭建“智慧党建”平台,依靠媒体的巨大流量优势,开展党员的各项教育、管理、服务与监督工作,做好有效整合,实现对党建工作的智慧化管理。例如图1某医院的智慧党建平台功能搭建平台。

(二) 完善人才培养,培育具备信息技术素养的党建工作队伍

人工智能新技术的发展带来数字鸿沟,如果高校附属医院党建工作跟不上时代的发展潮流,无法理解和使用新一代信息技术就会影响高校附属医院党建工作的开展质量。因此必须完善人才培养机制,培养具备现代信息技术素养的党建人才,提升专业化程度,实现“智慧党建”的人才建设,促进“智慧党建”的精细化管理。

(三) 创新工作内涵,促进党建工作与医院业务工作紧密结合

高校附属医院“智慧党建”的开展不能脱离医院工作实际,必须将党建工作与医院基本业务工作紧密结合。“智慧党建”工作的开展不仅能够破除党建工作的“两张皮”现象,还能对优化医院基本业务工作大有裨益。一方面可以借助“智慧党建”系统打通医院评价考核的“最后一公里”,对医务工作者的综合能力形成更为完善的评价体系;另一方面积极借用新媒体技术打造属于自己的党建工作品牌,实现党的思想理论建设与医院文化建设同频共振、深度融合。

## 参考文献

- [1]徐琨,李莉,杨敦千.新时期公立医院党建工作的实践与思考[J].中国医院管理,2018,38(03):74-75.
- [2]王文婷,乐燕娜,黄进宇,钮罗涌,李晨晖.公立医院“互联网+党建”工作路径研究[J].现代医院管理,2019,17(06):89-92.
- [3]廖梓言,李春莉,王大刚.公立医院“智慧党建”的实践与反思[J].现代医院,2020,20(07):972-974.
- [4]许光,郑卫平,张忠林,郝黎,臧鑫,吕惠敏.公立医院智慧党建平台构建研究——以广东省人民医院为例[J].现代医院,2020,20(11):1637-1641.

## 作者简介:

陈梦群,女,南昌大学第二附属医院,硕士,外科总支副书记,研究实习员,伦理学

# 基于高校行政管理人员绩效考核案例分析

陈静

(江西理工大学 江西 南昌 330088)

**摘要** 2009年9月2日,国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议,会议最终决定在公共卫生与基层医疗卫生事业单位和其他事业单位实施绩效工资,绩效工资是一种建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资体系,以对部门职工绩效的有效考核作为基础,从而实现将工资与考核结果互相挂钩的工资制度。在我国,高校作为典型的事业单位自2010年1月1日起开始实施绩效工资,但是,我国大部分高校对行政人员的管理通常只是由简单的绩效考核方式进行约束,即通过对职工个人的德能勤绩等方面进行总体评定,再由各部门领导以及同事进行民主评议并打分,最终确定优秀、良好、称职和不称职等几个等级,绩效考核方式单一,并且无法从根本上起到激励员工工作激情,提高员工工作效率以及评定员工工作业绩的作用,如何构建一个科学、系统、完善、公平的绩效管理体系,对于高校加强行政人员的管理和有效激发高校行政人员的工作潜能,调动高校行政人员的工作热情,促进教育事业更加有序的发展有着积极正面的重大意义。

**关键词** 行政管理;绩效考核;考核标准

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.384

## 案例描述

在江西某高校,学校对行政人员的考核方案是由校领导、部门领导、群众测评三方面组成,考核权重比例分别是校领导30%,部门领导40%,群众盲点测评30%,考核过程是每年学末,人事部门发出考核通知,各部门按照人事处发放的固定表格进行打分,表格内容主要涉及“德、能、勤、绩”4个方面,通过“优秀、良好、一般、较差”四个选项进行点评。每个部门绩效评比优秀、良好、称职的比例分别是将部门人数乘以0.15、0.7、0.15,四舍五入后取得结果。

老刘是某高校的教学督导,负责监管教师上课质量及处理教学事故的,经常会给教师开“罚单”,得罪了不少教师。而且平常老刘不善于交际,不喜欢去别的办公室走动,人际关系自然也处得一般,所以群众测评上他也没有优势。因此,在年末绩效考核中只取得了称职。老刘百思不得其解,觉得自己平时工作兢兢业业,从无迟到早退等违纪情况,为什么考核结果却不理想。在仔细阅读了学院的考核方案以后,他将自己的考核结果归咎于群众基础太差,于是老刘决定以后每天都去别的部门串门,找机会在校领导面前露露脸,遇到上课质量有问题的老师卖个人情就算

了,别人念老刘的好,以后就能得高分了……

### 案例分析

老刘遇到的问题其实是我国各大高校行政管理人员考核中普遍存在的问题,高校行政管理人员绩效考核普遍存在着考核目标不明确、考核指标设定不合理、考核主体设置过于单一、评定方法使用不恰当等等问题。不科学的绩效考核办法无法全面、公平、客观地评价高校行政人员工作实际情况,反而削减了行政人员工作的积极性,从而弱化了绩效考核的作用。下面,本人将通过上述案例具体分析高校行政管理人员绩效考核中所普遍存在的问题,探究如何改进高校行政管理人员绩效考核办法。

1、考核方式受主观因素影响大。从本文案例中的绩效考核方式来看,高校行政管理人员的考核方法基本以职工个人主观评价为主,考核人喜欢或者不喜欢(熟悉或者不熟悉)被考核人(高校行政管理人员),会对被考核人的考核结果产生较大的影响。涉及一些容易“得罪人”的管理岗位在群众测评上更容易出现低分,这样的考核方法导致考核结果信度低,误差大,未能切实反映行政人员的工作水平与工作实绩,绩效考核办法反而成为反映人际关系处理好坏的工具。

2、绩效考核制度缺乏科学性。本案例中,高校将“德、能、勤、绩”作为所有行政管理人员的考核内容,不分职务级别,不分工作性质,不分岗位类别,但实际工作中,高校行政人员工作内容却大相径庭,“一刀切”的考核模式评价不一样的工作内容,这样的考核方式无疑过于简单、笼统,缺少对职工岗位的具体分析,没有根据被考核者的工作性质以及工作职责制订具有针对性的评判要点和评判标准。而且“德、能、勤、绩”考核的内容是相对抽象的,很难量化,考核者只能用主观判断的方法做出模糊的评定,这样的评定结果不能如实地反映高校行政管理人员的工作职责和工作完成情况,所以最终的考核结果科学性和公正性无法保证。

3、考核结果未能对工作起到正面的激励作用。老刘认为单位的绩效考核办法不能考核出个人工作业绩,而是考核个人的交际能力,人际关系处理的好的同事绩效考核分数则高,最后,老刘认为自己应该提高人际关系处理能力,而不是提高工作能力。考核结果未能帮助被考核者正确、全面认识自己工作上的不足,反而误导了被考核者的目标取向,导致对高校行政人员的考核结果没有发挥出考核应有的激励功能,甚至带去了一定的负面影响,使员工对绩效考核的认同感不高,对日常工作失去了兴趣。

4、考核主体设定不科学。案例中,行政人员绩效考核实行校领导、部门领导、群众测评等多元主体的形式,看似层层分级,对象众多,但在实际考核过程中,可能存在考核者与被考核者不认识、不熟悉,或者对被考核者工作缺乏全面了解的情况,导致考核过程中,考核者根据个人印象或为应付上交表格、走过场而进行随手打分。其次,对被考核者日常工作较熟悉的部门领导,虽然考核上占有较大比分,却不能对被考核者的绩效起决定性作用,如果校领导与群众测评加起来分数高于部门领导,那么被考核者很可能绩效得高分,不知被考核者的日常工作表现的考核者却占有较大分数权重。这种考核结构下,测评信息收集缺乏客观性,评价内容不能真实反映工作情况。

5、建立具有客观、科学、公平的高校行政管理人员绩效考核有利于促进广大高校行政管理人员工作的热情、主动性以及创造力的发挥,对推进学校发展、提高

教育质量有着不可忽视的重要作用,本人认为提升高校行政人员绩效管理的客观性、科学性、公平性可以从以下几个方面改进。

首先,应当制定符合高校不同行政人员工作特点、性质的考核标准。根据行政管理人员所在岗位的工作内容、性质、职责、能力素质等进行科学分解,得出不同管理人员的岗位目标,再根据不同岗位考核目标设计出细化的评价表格,使行政管理人员绩效评价考核更具科学性和针对性。

其次,完善日常考核机制,重视过程考核。建立日常行政管理人员业绩数据库,并形成职工个人的绩效文档,作为其年终考核的依据,在日常事务性的工作评价中,可以量化评分的工作进行量化评分,无法量化的工作,尽可能详细描述标准,便于期末统计与期末考核者打分,通过量化或详尽化的指标概述,尽可能的减少考核者自身主观因素对被考核人绩效等级的影响。在考核过程中,应当全面加强考核者与被考核者、上级领导与下属职工进行的有效沟通,使被考核者对评判工作绩效的标准有更加明确、精准的认识,尽量减少歧义,杜绝被考核者在考核过程中所产生的负面主观臆断以及推测,以确保考核结果的客观公正性。

再者,考核主体多元化、数据来源科学化。为确保考核结果的可信度,在考核前,对考核人员进行科学、系统且具有针对性的考核标准细则培训,并要求考核人员严格按照考核的原则和操作方法进行考核。在选择考核主体时尽量扩大考核信息来源的人员范围,如被考核者所服务的对象、自我考核、同行考核、领导考核、群众考核等。考核比重里,让最熟悉被考核者工作内容的人打最有分量的分,高校行政管理人员的具体工作服务对象的考核比重占大头。同时,为避免受“情感因素”的影响,在考核信息人员范围内尽可能推选个人素养高、业务内容精、遵守工作纪律的领导及职工代表参与考核。最后通过集体评价的方法,去掉一个最高分和一个最低分,取平均分。

最后,科学运用绩效考核结果。建立考核意见收集信箱或其他意见反馈渠道,重视考核结果的及时反馈与沟通,以便能及时发现高校行政管理人员绩效考核制度本身所存在的问题,然后通过管理者与被考核者的共同探讨,及时改进方案做出调整,使高校行政管理人员绩效考核制度得以不断完善。

### 结语

简而言之,在对高校行政管理人员进行年终绩效考核时,一定要根据职工工作的具体内容以及所服务的对象,科学地制定考核标准细则,建立健全一套完整的考核体系,在考核前,对考核人员进行相关培训使其理解考核内容,使考核指标形成良性循环,这样不仅可以提高高校行政管理人员工作的效率,为高校未来持续稳定的发展打下坚实的基础。同时也可以最大限度地发挥绩效考核积极作用的作用,使高校行政管理工作质量得到提升。

### 参考文献

- [1]王艳,李琳.高校管理人员绩效考核若干问题的思考[J].文教资料,2006年06期
- [2]吕民选,刘海忠.浅谈高校管理人员的素质[J].菏泽师范学院专科学校学报,1997年01期
- [3]宋晓峰,杨海彬.谈高校管理人员的表达能力[J].长春工业大学学报(高教研究版),2000年02期

## 护理教学中任务驱动教学法的应用研究

段 珊

(江西科技职业学院 江西 南昌 330200)

**[摘要]** 本篇文章主要讲述了任务驱动法在护理教学中应用的重要性与任务驱动教学法的特点,阐明了任务驱动法在护理教学中的具体操作过程和各方面人士给予的方法评价,探索和研究任务驱动教学法在应用中存在的缺陷,并以此为基础不断的进行升级与应用。

**[关键词]** 任务驱动教学法; 护理教学; 应用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.385

任务驱动教学法于上世纪90年代引入中国,一经引入便引发我国学者对其的研究与实践探讨。此教学法出现于上世纪70年代,而直到80年代外国学者才开始对其的应用可行性进行研究。现今,任务驱动教学法的可行性已获得部分教学研究学者以及在校老师的肯定和实践应用。在我国,对此方法的操作可行性研究实验大部分集中于各职业学校的心理类、医护类、经济类、工商管理等专业。实际上由于不同专业的学科专家对其的了解与认知存在差异,造成了不同人对实践的运用过程各有各的特色。不过,值得注意的是,根据香港教育署提出的要求,此学法的运用必须具备以下5个条件:第一,必须注意到学生的思考和行动上的差异;第二,带有确切的目标去完成实践;第三,在合适的环境中进行实践;第四,实践的应用要能输出有效的作品;最后,参与实践后学生应熟知相关知识并能对相关的基本技能进行应用。

### 1 在护理教学中任务驱动教学法的具体实施研究

#### 1.1 通过对情景进行创设的同时导入任务

依据教学大纲和教材的要求以及教学目的创造教学情境,创造教学情境时要与

教学任务相融合。而为了确保任务的实际性和可操作性,任务务必要以已经学过的知识为前提。

#### 1.2 对提出的任务进行分析

教师可以提前一周的时间先进行小组安排与任务的布置,留有充足的时间让学生们自行研究小组任务,并且提出任务中可能存在的问题,找到解决思路。除此之外,教师进行分组之前还应该全面的了解学生的综合信息,要结合学习情况进行分许;而不是一味的追求简单的位置优势,要严格按照“组内异质,组间同质”的基本原则,这样不仅可以规避学生状态不同的情况,还可以更好的推动组内的学习交流协作与各组之间的竞争。

#### 1.3 对任务进行分工并要求同学分组协作

教师可以在课堂上或者课下提前对学生进行分析,并分配好每组的任务。让学生自主对相关问题进行查找,提升学生对学习的独立自主的能力。同时,学生在查找有关问题的答案时,也增加了对知识的印象。教师还应鼓励各个小组之间互相交流和讨论,开拓学生的视野。